УДК 005.95/.96(477)
Гудзь М.В.[1], Стародуб К.О.[2]
[1] д-р екон. наук, проф. НУ «Запорізька політехніка»
[2] студ., гр. МТЕ-213м, НУ «Запорізька політехніка»

СУЧАСНІ ВИКЛИКИ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ

Управління персоналом завжди було критично важливою складовою успіху будь-якої організації. В умовах воєнного стану, який Україна переживає останніми роками, значення ефективного управління персоналом стає ще більш очевидним. Воєнний стан вніс свої корективи та приніс безліч нових викликів для управління персоналом більшості підприємств та організацій на території України серед яких:

1. Трансформація ринку праці. Військова агресія рф стала тим форс-мажорним чинником, який на ТОТ, територіях ведення бойових дій, у

прифронтових територіях та тилових територіальних громадах призвела до деформації та структурних змін на ринку праці.

Виклик 1. Вимушена релокація бізнесу та працівників. Одним із найголовніших завдань, які постали перед керівниками організацій та підприємств в умовах воєнного стану це переміщення співробітників до безпечних регіонів та забезпечення їхньої безпеки під час виконання робочих обов'язків. З 2022 по 2024 рік багато підприємств української економіки змушені були реорганізовувати свої робочі процеси через переселення значної частини працівників до західних регіонів України або за кордон. За даними Міністерства економіки України, станом на 21 грудня 2023 року в рамках програми релокації в безпечні регіони переїхало понад 800 підприємств. Всі інші, понад 7000 компаній , переїхали власним коштом [1].

Релокація підприємств це складний процес, з супроводжуючими труднощами та наслідками: фінансовими, технічними, соціальними, правовими. Так, релокація бізнесів призвела до втрати фахівців і потреби в оперативному пошуку та навчанні нових кадрів; у прийнятті обдуманих рішень та врахування всіх можливих наслідків у обмежених умовах часу та простору. Релокація впливає на соціальний стан працівників та їхніх сімей. Вони можуть втратити зв’язок зі своєю спільнотою, друзями та родичами, а також зіткнутися з культурними різницями на новому місці. Складні правові аспекти: Релокація підприємств може вимагати взаємодії з урядовими органами, отримання дозволів та виконання законодавчих вимог. Це може бути складним завданням, особливо в умовах воєнного конфлікту тощо.

Трансформація ринку праці проявилася в структурних змінах на ринку праці тилових регіонів, де розміщувалися релоковані підприємства, а також відкривалися нові бізнеси.

2. Трудова міграція та еміграція. Виклик 2. Пов'язаний із міграцією та еміграцією робочої сили. З початку війни мільйони українців були змушені залишити свої домівки, що спричинило значну міграцію робочої сили як всередині країни, так і за її межі. За даними Управління Верховного комісара ООН у справах біженців (UNHCR), станом на грудень 2022 року, понад 7 мільйонів українців стали внутрішньо переміщеними особами. Крім того, ще понад 4,5 мільйона людей, виїхали за межі України. В цілому, за два роки, що минули з моменту повномасштабного вторгнення Росії в Україну, понад 14 мільйонів людей, майже третина населення України, залишили свої домівки. Сім'ї були розлучені, діти залишилися без даху над головою, цілі громади були зруйновані. Згідно з оцінками Міжнародної організації з міграції (МОМ), станом на початок 2024 року в Україні понад 3,7 мільйона українців залишаються внутрішньо переміщеними особами (ВПО) внаслідок війни. Ця значна кількість ВПО викликана продовженням військових дій, знищенням інфраструктури та нестабільністю в багатьох регіонах країни [2].

3. Стресостійкість та зниження мотивації працівників.

Варто зауважити, що різні психотипи людей по-різному реагують на небезпеку та рефлексують на психологічний стрес.

Виклик 3. Морально-психологічний стан співробітників, викликаний війною, негативно вплинув на мотивацію та продуктивність працівників, що актуалізує необхідність психологічної підтримки працівників на підприємствах та в організаціях і установах. За даними дослідження, проведеного компанією Info Sapiens у 2023 році, близько 60% працівників повідомили про підвищений рівень стресу, а 30% відзначили зниження продуктивності через психологічний тиск [3].

Через повномасштабну російсько-українську війну 88% українців мають високий або дуже високий рівень стресу. Про це свідчать результати восьмої хвилі дослідження «Суспільно-політичні настрої під час повномасштабного вторгнення військ російської федерації на територію України», проведеного дослідницькою компанією Gradus Research, повідомляє Укрінформ. Тому в умовах воєнного стану психологічна підтримка працівників, які перебувають під постійним стресом через воєнні дії, стала дуже важливим завданням перед HR менеджерами та керівниками підприємств та організацій.

4. Необхідність швидкої адаптації до змінних умов роботи.

Виклик 4. Адаптація до змінних умов роботи: через бойові дії багато підприємств були змушені оперативно переходити на віддалену роботу або впроваджувати гібридні моделі зайнятості. Впровадження віддаленої роботи призвело до впровадження нових підходів до управління персоналом та контролю праці та вимагало значних інвестицій у технологічну інфраструктуру та навчання персоналу. За даними Європейської бізнес-асоціації (EBA) у 2023 р., понад 70% українських компаній впровадили дистанційну або гібридну модель роботи, а 40% компаній відзначили значні труднощі з адаптацією персоналу до нових умов [5].

Таким чином, за результатами дослідження ідентифіковано наступні виклики управління персоналом в умовах воєнного стану: трансформація ринку праці, трудова міграція та еміграція, стресостійкість та зниження мотивації працівників, необхідність швидкої адаптації до змінних умов роботи. Компанії були змушені адаптуватися до нових реалій, впроваджуючи сучасні технології, нові моделі роботи та програми підтримки працівників.

Статистичні дані та конкретні приклади ілюструють масштаб цих викликів і підкреслюють важливість гнучкого підходу до управління людськими ресурсами. Тобто для подальшого ефективного управління персоналом в умовах високої мобільності та непередбачуваності робочої сили рекомендується: продовжувати розвивати та впроваджувати програми психологічної підтримки для працівників; інвестувати в навчання та підвищення кваліфікації персоналу для адаптації до нових умов праці;

використовувати сучасні технології для автоматизації HR-процесів та підтримки віддаленої роботи; залучати зовнішніх консультантів для вирішення специфічних проблем управління персоналом в умовах кризи.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Куди переїжджає український бізнес з початком повномасштабного вторгнення: статистика Опендатабот. [Електронний ресурс] – Режим доступу : https://mixfin.com/ua/blog/relokatsiia-biznesu-v-ukraini (дата звернення 13.05.2024)
2. International Organization for Migration (IOM). Ukraine Response. [IOM Ukraine Reports]. [Електронний ресурс] – Режим доступу : (https://www.iom.int/ukraine-response) (дата звернення 08.05.2024)
3. Біженці з України: хто вони, скільки їх та як їх повернути? [Електронний ресурс] – Режим доступу : https://www.sapiens.com.ua/ua/publication-single-page?id=280 (дата звернення 09.05.2024)
4. Укрінформ. Офіційна сторінка. [Електронний ресурс] – Режим доступу : https://www.ukrinform.ua/rubric-society/3705235-visokij-riven-stresu-cerez-vijnu-maut-88-ukrainciv.html (дата звернення 12.04.2024)
5. Три чверті роботодавців відчувають дефіцит кадрів в Україні. [Електронний ресурс] – Режим доступу :https://eba.com.ua/try-chverti-robotodavtsiv-vidchuvayut-defitsyt-kadriv-v-ukrayini (дата звернення 10.04.2024)